



La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra
hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

El acoso laboral (*Mobbing*), un estudio comparado: Casos Chile y Colombia.

Angie Nataly Pedraza Palacios¹

Resumen.

El acoso laboral es un fenómeno que se presenta comúnmente dentro de las organizaciones tanto privadas como públicas, situación que va en contravía de los preceptos de dignidad e igualdad que son inherentes al derecho al trabajo. Por consiguiente, se hace necesaria la intervención estatal a nivel normativo con el fin de regular y sancionar este tipo de conductas teniendo en cuenta las obligaciones que se le imponen a los Estados en virtud de los convenios internacionales que hayan adoptado e introducido al interior de sus ordenamientos jurídicos. Es por ello, que a través de esta investigación se busca realizar un estudio comparado entre los marcos legales que regulan la materia en Colombia al igual que en Chile, por ser este último, un destino predilecto de emigración colombiana.

Palabras clave: Colombia, Chile, Acoso laboral, Relaciones laborales, Protección, Dignidad, Igualdad.

Abstract.

Labor harassment is a phenomenon that is commonly presented within both private and public organizations, a situation that goes against the precepts of dignity and equality inherent in the right to work. State intervention at the normative level is therefore necessary in order to regulate and punish such conduct, taking into account the obligations imposed on States by virtue of the international conventions they have adopted and introduced within their Legal systems. This is why, through this research, a comparative study is sought between the legal

¹ Estudiante de derecho en Proceso de grado, Universidad Católica de Colombia, facultad de derecho, programa de pregrado. Artículo reflexivo para optar al título de abogado. Director: Dr. Luís Fernando Vallecillas Baena, profesor titular en la cátedra de derecho laboral.

frameworks that regulate the matter in Colombia, as in Chile, because it is a favorite destination of Colombian emigration.

Keywords: Colombia, Chile, Workplace harassment, Labor relations, Protection, Dignity, Equality.

Sumario.

Introducción. **1.** CONCEPTUALIZACIÓN DEL *MOBBING* O ACOSO LABORAL. **2.** FORMAS DE MANIFESTACIÓN DEL ACOSO LABORAL. **3.** MECANISMOS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL EN CHILE. **4.** MECANISMOS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA. Conclusiones. Referencias.

Introducción.

El derecho al trabajo tiene su fundamento en el artículo 25º de la Constitución Política, el cual dispone que “todo colombiano tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Así mismo, el artículo 53º de la Carta estipula que “la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Como se puede colegir de los artículos mencionados con anterioridad, es claro que el trabajo es una prerrogativa que se basa en el principio de la dignidad humana, un precepto que se constituye como base principal para el otorgamiento de los derechos fundamentales de todos los miembros del conglomerado social que se rigen y gobiernan bajo las normas de un Estado Social de Derecho. Por ende, toda actuación que vaya en contra vía de este principio deberá ser sancionada con el fin de promover y garantizar la satisfacción y no vulneración de derechos de categoría superior dispuestos por la Constitución.

Ahora bien, un claro ejemplo de situaciones que son contrarias a los principios constitucionales, son aquellas en donde se presentan circunstancias de acoso laboral o *Mobbing*, termino con el que también es conocido. Un fenómeno que en palabras de Fernández y Nava (2010), “Afecta a miles de trabajadores quienes se convierten en blanco de conductas humillantes, vejatorias, hostiles, que menoscaban su reputación, su dignidad e integridad” (p. 64). El acoso laboral es un fenómeno que atenta en contra de los derechos del trabajador, tales como la “dignidad humana, igualdad, integridad física y moral, libertad sexual, honor, intimidad y propia imagen y la prohibición de cualquier tipo de discriminación” (Cruz, M., 2012, p.17).

Es por esta razón, que se hace necesario que los Estados por obligación dispongan de los respectivos mecanismos de protección que permitan contrarrestar dichas conductas y que garanticen el derecho al trabajo en condiciones dignas. Lo anterior en virtud del cumplimiento de los tratados

internacionales integrados al bloque de constitucionalidad y de los mandatos dispuestos por la Carta Mayor tal y como lo hizo Colombia con la expedición de la ley 1010 del 2006 y más adelante Chile, a través de la ley 20.607 del 2012 con la cual “se puso término a un largo debate legislativo con la necesidad de tipificar y sancionar los actos de acoso laboral” en ese país (Caamaño y Ugarte, 2014, (p. 68).

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados por los Estados que son objeto de esta investigación con el fin prevenir tan execrables conductas, el acoso laboral se sigue presentando de manera mucho más frecuente y quienes lo sufren en la mayoría de los casos prefieren no denunciarlo y por el contrario, lo terminan aceptando como parte inherente a sus labores debido a la necesidad que tienen de conservar sus puestos de trabajo.

Por lo tanto, se hace perentorio analizar si dichos mecanismos normativos son suficientes a la hora de prevenir el acoso laboral o si por el contrario, quedan muchas falencias y vacíos que hacen que los estados de vulnerabilidad de muchos trabajadores no mejoren. Anteponiéndose de esta forma, la producción en las empresas por encima de la dignidad y la igualdad en el trato de sus colaboradores.

Es así, que surge dentro de esta investigación un interrogante con referencia a ¿qué tan eficientes son los mecanismos legales dispuestos por Chile y Colombia para contrarrestar los efectos del *mobbing* en virtud de los principios de dignidad, integridad e igualdad que le son inherentes al derecho al trabajo?

Como objetivo a desarrollar dentro de esta investigación, se tiene el analizar los mecanismos jurídicos para la protección contra el acoso laboral dispuestos por Chile y Colombia con el fin de realizar un parangón que permita identificar las falencias y ventajas inmersas en cada uno de los sistemas normativos que regulan la materia al interior de los países objetos del estudio.

Con el fin de desarrollar el problema jurídico planteado y el objetivo general propuesto, se realizará un estudio jurisprudencial, doctrinal y normativo con el fin de identificar y comprender el concepto de acoso laboral y así mismo, que permita descifrar las posibles ventajas o desventajas a tener en cuenta en cada caso. De esta forma y a través del método comparativo, se buscará llegar a las respectivas conclusiones que permitan inferir la eficacia en cuanto a la protección contra el acoso laboral en Colombia y Chile.

1. Conceptualización del *mobbing* o acoso laboral.

El acoso laboral es un concepto que se ha venido desarrollando a lo largo de los años a nivel doctrinal, jurisprudencial y legislativo, como parte del derecho laboral. En un principio fue trabajado desde la óptica de la psicología, debido a que las características propias del *mobbing* originaban afectaciones en la salud de las personas que debían ser estudiadas. Pero hoy en día, es una noción propia del derecho del trabajo que debe prevenirse y sancionarse a través de la norma. Como bien mencionó Ugarte (2012).

La figura del acoso laboral ya no es desconocida para el Derecho del trabajo. Progresivamente se ha ido incorporando al horizonte jurídico la noción de acoso moral en el trabajo, “*mobbing*” o acoso laboral, ya sea de la mano del legislador, de la jurisprudencia o de la doctrina. (p. 222)

Inicialmente el *mobbing* se acogió como un término que fue utilizado por el etólogo Konrad Lorenz, en referencia a las conductas realizadas por un grupo de animales que se unían con el fin de atacar a otro animal por el que se sentían amenazados (Carvajal y Dávila, 2013). Es por ello, que este fenómeno se entiende como una situación que se presenta en grupos, “[el] *mobbing*, por lo tanto es una acción colectiva de personas frente a algo o a alguien” (Motta, 2008, p. 97), el cual afecta determinados preceptos que encuentran una especial protección a nivel constitucional y que son inherentes a los individuos pertenecientes a un

conglomerado social, tal es el caso de la dignidad, la integridad, la igualdad y la no discriminación.

Posteriormente, el término fue rescatado en los años 90 por Heinz Leimann² quien lo usó para referirse al acoso moral dentro de las relaciones de trabajo en países anglosajones y España u hostigamiento moral en Francia (Ceballos, 2009). De acuerdo con lo mencionado por Gimeno (2004) citado por Carvajal y Dávila (2013), “el *mobbing* se considera tan antiguo como el propio trabajo” (p. 96) y se caracteriza por las conductas abusivas que se exteriorizan a través de la comunicación verbal y no verbal como por ejemplo palabras, comportamientos, gestos o escritos. Situaciones negativas, hostiles o inmorales que se presentan de forma deliberada continua, repetitiva y sistemática.

Ceballos (2009) manifiesta igualmente, que el *mobbing* “atenta contra la dignidad, la integridad psíquica o física de una persona, con el fin de poner en peligro su empleo o degradar su ambiente de trabajo” (p. 288). Esto se consigue a través de la humillación, el desprestigio, mediante ofensas, aplicando la exclusión, el maltrato y un sin número de acciones negativas y hostiles dirigidas en contra de la víctima, situaciones que se hacen difíciles de demostrar y cuyo objetivo es lograr que quien las padece salga de la organización. Frente a esta situación, Soria (2007) citado por Cruz, A. (2012) expresó que

El acoso psicológico laboral es una de las realidades más duras y con mayor capacidad destructiva para aquel que lo padece, destruyendo a la víctima en múltiples y diferentes esferas vitales, haciéndola dudar de su capacidad personal, profesional y de su cordura. (p. 5)

A su vez, Gamonal y Prado (2006) citados por Digheiro (2014) manifiestan que el *Mobbing* hace referencia al

² Psicólogo Alemán nacionalizado sueco, el cual detectó y estudió determinados fenómenos de comportamiento hostiles al interior de las relaciones laborales.

[P]roceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”. (p. 181)

Del mismo modo, la OIT (2003) Citada por Cervera y Rojo (2005). Indicó sobre el acoso laboral lo siguiente: “[e]s la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (p. 17).

De igual manera, el *mobbing* se puede dar por razones de género, algo que se traduce en circunstancias que atentan y transgreden el derecho a la no discriminación, una situación que a su vez vulnera una prerrogativa de rango fundamental como lo es la igualdad. Hay que decir, que la diferencia del *mobbing* frente a otras conductas que se presentan al interior de las relaciones laborales, es la intención de causar un daño y lograr el objetivo específico de que el individuo que lo padece salga de la organización.

Con respecto al daño que se puede causar como consecuencia del acoso laboral, es preciso indicar que de acuerdo a la gravedad y a la intencionalidad al momento de originarlo, es posible que se tipifiquen conductas enmarcadas dentro del ámbito del derecho penal, ya que se pueden ver envueltas algunas situaciones que originan lesiones a la víctima. A su vez, es muy probable que se manifiesten obligaciones propias de la responsabilidad civil debido a las circunstancias que originaron aquellos perjuicios que deben ser resarcidos.

Ahora bien, la ley 1010 de 2006 en su artículo segundo manifiesta que el acoso laboral, es toda acción que se ejerce de forma persistente, demostrable y sistemática sobre un empleado con el fin de inducirlo a que renuncie a su cargo.

ARTÍCULO 2º. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO

LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Por su lado, la ley núm. 20.607 de 2012, promulgada en Chile determina un concepto más amplio del acoso laboral al indicar que son todas aquellas conductas que representan agresión u hostigamientos reiterados en contra de un trabajador, situaciones que representa un menoscabo, maltrato o humillación, o que puede perjudicar la situación laboral del empleado y las oportunidades que el mismo pueda tener en su empleo (Art. 1º).

“Artículo 1º.- Introdúcense (sic) las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agrégase (sic), en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”.

Por lo tanto, en la legislación chilena el acoso laboral no solo tiene por objetivo que el individuo que lo padece renuncie a su cargo, sino que además, busca

humillarle, maltratarle o evitar que tenga oportunidades de crecimiento profesional en su empleo. Mientras, que para la legislación nacional colombiana el fin es claro y es el de lograr que el empleado dimita y se aparte de su puesto de trabajo a raíz de la desmotivación, humillación y angustia que le genera el acoso laboral.

En el mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia C-780 de 2007, MP.: Humberto Antonio Sierra Porto, se expresó sobre el acoso laboral con las siguientes palabras:

11.- El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “*estrés laboral*”, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar.

Para llegar a esta definición, el alto tribunal se basó en la doctrina citando con especial énfasis al autor Heins Leymann en los siguientes términos:

Esta conducta, también conocida con el anglicismo “mobbing”, ha sido definida por el psicólogo alemán Heinz Leymann como la “*situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo*”. Según los estudios de Leymann, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, los siguientes: ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento

social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas. Las víctimas, a su vez, suelen sufrir, entre otros síntomas, los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicossomáticos del estrés, pérdida de memoria, crisis nerviosa, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares. Así las cosas, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos: a. Asimetría de las partes. B. Intención de dañar. C. Causación de un daño. D. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

A su vez, en la sentencia de tutela Núm. RIT T-20-2010 emitida por el juzgado de letras del trabajo de Iquique en Chile, basándose en la doctrina y citando de nuevo a Hanz Leymann quien a su vez fue citado por (Fuenzalida, 2016, p. 70), se señaló acerca del acoso laboral lo siguiente:

[E]l que se presenta como un proceso de paulatino desarrollo, que solapadamente y en forma permanente va socavando la fortaleza especialmente psíquica del trabajador afectado, se le define como un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

Ahora bien, vale la pena aclarar que con respecto al acoso sexual el cual es definido por Fitzgerald, Swan y Magley (1997) (citados por Díaz, Garroza, Moreno y Sebastián, 2011, p. 475) como “una conducta indeseada de carácter sexual presentada en el trabajo que es evaluada por el receptor como ofensiva, que excede sus recursos o que amenaza su bienestar”, para algunos autores no ingresa dentro de las categorías o acciones propias del *mobbing*, ya que este último tiene como finalidad la autoeliminación laboral.

Mientras que, con el acoso sexual lo que se busca lograr es un acto de connotaciones sexuales no consentidas (Carvajal y Dávila, 2013), valiéndose de determinadas situaciones que se basan en posiciones de superioridad generando un claro abuso de poder. Para autores como el citado, a pesar de que por consecuencia de esta circunstancia la víctima se vea obligada a salir de la organización, dicha situación no ingresa dentro de las formas en las que el *mobbing* se manifiesta.

Sin embargo, para otros autores, el acoso sexual si es una forma específica de *mobbing*, tal es el caso de Cruz, M. (2012), quien se expresó sobre esta situación de la siguiente manera:

[...] el acoso sexual es una forma específica de acoso laboral que puede realizarse por un superior, un compañero o subalterno en el trabajo, que vulnera los derechos fundamentales del trabajador a la libertad sexual, integridad física e intimidad, inclusive con la finalidad de que el empleado renuncie a su cargo. (p. 27)

Se debe tener en cuenta además, que el acoso sexual ya se encuentra tipificado como delito a través de la ley 1257 de 2008, que en su artículo 29º expresa lo siguiente:

ARTÍCULO 29. Adiciónese al Capítulo Segundo del Título IV del Libro Segundo de la Ley 599 de 2000, el siguiente artículo:

“Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Tenemos entonces, que el *mobbing* o acoso laboral son todas aquellas conductas hostiles, humillantes, ofensivas y degradantes que se ejecutan de forma sistemática y permanente. Acciones que se ejercen sobre un trabajador y que atentan en contra de su dignidad, integridad e igualdad, con el fin de humillarle, lastimarlo, desmotivarle teniendo como objetivo que el sujeto salga de la organización, alejándose de su puesto de trabajo o de dificultarle el acceso a las oportunidades que el mismo tenga a nivel a laboral dentro de la empresa.

Igualmente, se entiende que el acoso laboral se puede desplegar de un compañero a otro, de un superior jerárquico hacía su subalterno o de un subordinado hacía su jefe. Por consiguiente, el *mobbing* es un fenómeno que logra afectar a cualquier miembro de la organización y que transgrede variados derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la no discriminación.

No obstante, de forma curiosa esta situación en lo único que no discrimina es sobre quien puede ser ejecutado, ya que las acciones propias de este fenómeno se pueden ejercer en contra de cualquier empleado sin importar el nivel jerárquico que ocupe, no interesa si es un trabajador de menor o mayor rango o si es un jefe o un subalterno, si tiene rango directivo y de mando o si es un empleado operativo sin personal a cargo.

2. Formas de manifestación del acoso laboral.

Como bien indican García, Fragozo, Moreno, Murillo y Rivera (2014), la ley 1010 de 2006 determina 6 modalidades o formas a través de las cuales se manifiesta el acoso laboral. De acuerdo con el artículo 2º de la norma, estas son:

- 1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral

o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Se logra inferir, que la ley pretende proteger a los individuos frente a determinadas situaciones que se presentan en las relaciones laborales y que atentan contra la dignidad, la integridad, la seguridad, la igualdad, y la no discriminación. Es así, que a través de esta norma se prohíben cualquier tipo de actos violentos que vulneran la libertad física y sexual del trabajador. Esto último, permite deducir que el acoso sexual si es considerado como una forma de *mobbing* dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

Del mismo modo, se prohíbe toda forma de discriminación basada en motivos de raza, sexo, condición sexual, credo, religión, filiación política, edad o por condiciones económicas. Al igual, que se prohíbe todo tipo de acción enfocada en entorpecer el desarrollo y cumplimiento de las labores del trabajador, o hacerlas más gravosas al imponer cargas que no se encuentran acordes a las funciones propias del cargo. Por lo tanto, cualquier circunstancia que origine inequidad y desigualdad deberá ser erradicada de las empresas.

Ahora bien, dichas modalidades o acciones descritas con anterioridad, encuentran su exteriorización a través los sujetos, individuos o personas que las ejecutan y que sirven de conducto para que las mismas se lleven, se practiquen y se hagan efectivas en la realidad, y que dependiendo de la posición que ostente el agresor dentro de la organización, se hace posible determinar categorías de *mobbing* de la siguiente forma:

- *Mobbing horizontal*: se presenta cuando el acoso laboral se ejerce entre trabajadores que poseen un mismo nivel en la jerarquía de la organización, cuando ejecutan labores o tienen un cargo igual. El *mobbing* horizontal se puede desplegar bien sea, por un solo empleado o por varios de ellos en contra de una o más víctimas.

De acuerdo con Ziller (2011), el *mobbing* horizontal se puede presentar debido a que los acosadores evidencian que sus víctimas representan un

riesgo potencial al considerar que poseen mayores cualidades o por ejemplo, cuando determinado grupo ha negociado mejores o especiales condiciones con el empleador. Así mismo, manifiesta la autora que

existe acoso moral laboral horizontal cuando uno o más trabajadores ejercen violencia psicológica grave, persistente y determinada en contra de uno o más operarios de igual nivel jerárquico al interior de la empresa, ello producto de envidias, temores o simplemente de la mediocridad de los sujetos activos que ven en la víctima un peligro para sus aspiraciones. (Ziller, 2011, p. 20)

- *El Mobbing vertical*: se presenta en el momento en el que el acoso laboral se ejecuta entre sujetos que no se encuentran en el mismo nivel jerárquico de la empresa. Como bien manifestaron Escobar y Fernández (2012), “es el que tiene lugar cuando el sujeto activo y el sujeto pasivo están ubicados en distintas posiciones jerárquicas, es decir, entre quienes son jefes y quienes están subordinados a éstos” (p. 147).

De igual manera, el mobbing horizontal se fracciona en dos tipos, el primero de ellos de forma *descendiente*, también conocido como *bossing* y que se ejerce de un superior, jefe o supervisor en contra de un subalterno. “Se habla de bossing cuando este comportamiento no sucede entre iguales, sino que la víctima tiene una categoría inferior a la del acosador en el organigrama de la organización, o bien en la práctica se sitúa por debajo de él” (Morelo, 2009, p. 95).

El *mobbing vertical descendente*, contiene de forma implícita situaciones de abuso de poder por parte de jefes o supervisores autoritarios y podría

decirse, que es uno de los tipos de acoso laboral más comunes que se presentan al interior de las organizaciones.

Por otro lado, se encuentra el *mobbing vertical ascendente* que se caracteriza por ejercerse de un subalterno o varios de ellos en contra de un jefe, directivo o supervisor. Frente a esta situación, Romanik (2011) expresó que dicha circunstancia se presenta cuando

[La] víctima es acosada por sus subalternos. Esta modalidad, poco común, puede darse cuando una persona se incorpora a una empresa y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía. (p. 11)

- *El acoso laboral mixto*: esta categoría de mobbing se presenta cuando la víctima es hostigada por sujetos que se encuentran en su mismo rango de jerarquía a nivel institucional, pero que cuentan con la complacencia de los directivos, jefes o supervisores quienes no realizan las acciones necesarias para que dicha situación cese. “Este tipo de acoso se caracteriza en que a la conducta hostil de los propios compañeros, a ello, se suma la actitud complaciente e incluso estimulante del empleador, o sus representantes, no obstante de tener conocimiento de dicho acoso.” (Cervantes, 2011, p. 53).

Como se puede observar, el acoso laboral puede ser ejercido y padecido por cualquier empleado al interior de la organización, sea directivo o subalterno ya que las formas a través de las cuales se manifiesta este fenómeno son variadas, son diversas las vertientes y los modos de ejercerse las numerosas acciones hostiles y denigrantes que suscitan la vulneración de los derechos de los trabajadores.

3. Mecanismos de protección contra el acoso laboral en Chile.

En Primer lugar, es necesario aclarar que se ha elegido a Chile como modelo de comparación para esta investigación debido a que es un destino predilecto de emigración colombiana y de otros países de la región. Lo anterior, es gracias a la sólida economía que posee la nación sudamericana y las ventajas propias de su sistema de seguridad social y su excelente nivel en cuanto a educación se refiere, entre otras situaciones.

De acuerdo con Rojas y Silva (2016), para el año 2014, el porcentaje de extranjeros residentes en Chile que eran colombianos correspondía al 6.1%, siendo la 4ª población de inmigrantes con más presencia en este país y hoy en día, ese porcentaje muy probablemente sea mayor. Es por ello, que se hace necesario conocer cuáles son los mecanismos legales inmersos dentro del marco jurídico chileno, ya que los individuos provenientes de países en vía de desarrollo o que tienen grandes problemas a nivel social, cuando llegan a otras naciones en donde existe una sociedad más desarrollada y que cuenta con condiciones que permiten una mejor calidad de vida son proclives a ser explotados, discriminados y hostigados laboralmente.

De acuerdo con lo indicado por Toro (2015), una preocupación en cuanto a la calidad de vida de las personas que emigran de sus naciones de origen hacia otros destinos, en este caso Chile, se halla en el hecho de que “el estigma y discriminación sean grandes barreras que enfrenten los inmigrantes en los países de acogida, y esto puede llevar a que accedan a empleos con menor protección laboral” (p. 6).

Ahora bien, la protección a los derechos de los trabajadores en Chile, parte en primer lugar de la salvaguarda que dispone la Constitución Política de este país. Se puede encontrar, que en el artículo 19º se preceptúan los derechos fundamentales que se deben garantizar a todos los chilenos y a quienes se encuentren legalmente en su territorio así no sean de esta nacionalidad. Dichas

prerrogativas que se protegen a través de la Carta Mayor, son por ejemplo la vida, la integridad física y psíquica, la igualdad ante la ley, la honra entre otros.

De igual manera, en Chile se cuenta con un código de trabajo el cual regula factores relativos a los derechos ciertos e indiscutibles tales como el salario y remuneración, jornadas laborales, prestaciones sociales, seguridad y protección frente a accidentes y a enfermedades profesionales ocasionadas con ocasión a las actividades propias del trabajo, amparo y salvaguarda de la maternidad, paternidad y la vida familiar, entre otros aspectos concernientes a las relaciones entre trabajador y empleador. Sin embargo, en un principio el estatuto no contenía ninguna regulación, ni hacía referencia alguna con respecto al acoso laboral ni a las medidas para prevenir y sancionar esta situación.

Posteriormente, se comienza a desarrollar a nivel legislativo una mayor protección para los trabajadores en cuanto a sus derechos fundamentales. Es así, que se promulga la ley núm. 20.085 del año 2005 por medio de la cual se modificó el código laboral tipificando y sancionando el acoso sexual. Dicha norma determinada en su artículo 1º que

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Así mismo, incorpora al código de trabajo chileno el artículo 211 y sus subsiguientes artículos (211A, 221B, 211C, 211D Y 211E), por medio de los cuales se regula todo el proceso de investigación y sanción sobre el acoso sexual. Este procedimiento se inicia con la reclamación que deberá realizar la víctima ante las directivas de la empresa, quienes a su vez, deberán iniciar las medidas de

resguardo como por ejemplo la separación de espacios físicos entre la víctima y el supuesto agresor.

Después de haber efectuado las medidas de protección, el empleador deberá realizar la investigación a nivel interno o deberá remitir los antecedentes de los hechos dentro de un plazo de 5 días a la respectiva inspección de trabajo para que esta entidad la realice. De todas formas, la norma estipula que la investigación no podrá tardar más de 30 días. Una vez concluida la indagación, se le informará al empleado, al denunciante y al denunciado las conclusiones y el empleador tendrá la obligación de aplicar las sanciones correspondientes dentro de los 15 días siguientes a la recepción de los resultados de la pesquisa realizada.

Más adelante, se promulgó la ley núm. 20.087 de 2009 a través de la cual se creó el procedimiento de tutela judicial laboral. Este procedimiento fue creado con el fin de reclamar la protección de los derechos fundamentales que les hayan sido transgredidos a los trabajadores con ocasión a las relaciones de trabajo.

Art. 485º.- Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

De acuerdo con lo expresado por (Palavecino, 2014, p. 37-38), los derechos fundamentales susceptibles de tutela judicial laboral son

- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona siempre “que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral”
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia.

- La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos.
- La libertad de emitir opinión y de informar.
- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección.
- El derecho a no ser discriminado por motivo de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen racial.
- El derecho a no ser discriminado en materia de remuneraciones.
- La libertad sindical, pero solo mediante la persecución de las prácticas antisindicales y desleales tipificadas en el código del trabajo.

Por último, dentro de los mecanismos destinados para la protección contra el fenómeno del *mobbing* en Chile, es posible encontrar la ley núm. 20.607 expedida en el año 2012. Una norma enfocada única y exclusivamente a prevenir y sancionar el acoso laboral.

Por fin este país disponía de una reglamentación expresa sobre la materia. Con referencia a la expedición de esta disposición, Palavecino (2012) se refirió de la siguiente manera: “[el] legislador tipificó el acoso laboral como conducta ilícita y, por tanto, ha realizado el mandato constitucional de promoción de los derechos fundamentales en relación con una conducta tan alarmante como dañina” (p. 27).

Por lo tanto, tenemos que el artículo 1º de la citada norma en primer lugar define el acoso laboral tal y como fue reseñado dentro de esta investigación, incluyéndose de esta manera, una referencia precisa sobre el *mobbing*, situación en la que existía un vacío legal antes de la expedición de la ley.

Igualmente, observando las modificaciones que la ley realiza al código de trabajo chileno, se determina que el acoso laboral será causal de terminación unilateral del contrato por parte del trabajador y este podrá solicitar ante al juzgado respectivo dentro de los 60 días hábiles desde la terminación de la relación laboral, la respectiva indemnización (Art. 171°).

El mismo artículo 171° a su vez señala, que el demandante que invoque falsamente las causales expuestas en los literales b y f del numeral 1° del artículo 160° del código del trabajo (acoso sexual y conductas de acoso laboral), o que lo haga con el fin de lesionar la honra de la persona demandada y que debido a esto el tribunal hubiese desestimado sus pretensiones, deberá entonces indemnizar los perjuicios ocasionados al sujeto que demandó. Lo anterior, sin perjuicio de las demás acciones legales a las que haya lugar.

Esto es a grandes rasgos lo que esta ley dispone dentro del ordenamiento jurídico chileno, se evidencia sin embargo, que la norma no estipula absolutamente nada con referencia a las sanciones de carácter administrativo que puedan recaer sobre la empresa, ni tampoco habla nada que vaya más allá de la creación de un reglamento interno de trabajo con respecto a la implementación de algún tipo de medidas y mecanismos para proteger a la víctima y en general a todos los trabajadores de cara al *mobbing*. Por lo tanto, es claro que por analogía se tienen que aplicar los procesos destinados para la investigación del acoso sexual y del procedimiento de tutela judicial laboral con el fin de lograr una protección sólida frente al acoso laboral.

4. Mecanismos de protección contra el acoso laboral en Colombia.

En Colombia al igual que Chile, la protección frente al acoso laboral parte desde la Constitución Política, en ella podemos encontrar que el País es un estado social de derecho que se funda en el respecto por la *dignidad humana* y en el *trabajo* (Art. 1°). De inmediato se puede observar, que estos dos preceptos se colocan de presente en la Carta Magna como principios fundamentales de nuestra sociedad.

Así mismo, el artículo 13º de la Constitución preceptúa la igualdad como un derecho fundamental que debe ser tenido en cuenta en todos los aspectos y que de forma especial, se debe garantizar a aquellas personas que por sus condiciones físicas, económicas, sociales, culturales o por su debilidad manifiesta sean proclives a ser discriminados o marginados.

ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

De igual manera, la constitución garantiza el derecho a la intimidad (Art. 15º), el derecho al libre desarrollo de la personalidad (Art. 16º), a la libertad de conciencia (Art. 18º), a la libertad de cultos (Art. 19º), a la libertad de pensamiento (Art. 20º), el derecho a la honra (Art. 21º) y el derecho al trabajo en condiciones dignas (Art. 25). **“ARTICULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Negrilla dentro del texto).

Es posible encontrar también, que el artículo 53º determina que el congreso deberá expedir el estatuto del trabajo el cual debe basarse en principios de

igualdad, en la garantía de los derechos ciertos e indiscutibles, en la garantía a la seguridad social, al descanso, a la protección de la mujer, a la protección de la maternidad. Estableciendo que la ley, los contratos y convenios laborales, no podrán menoscabar la libertad, dignidad y los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, Colombia cuenta también con un código del trabajo a través del cual, se reglamentan las relaciones de trabajo individual y colectivo, determinando

los derechos ciertos e indiscutibles a los que tienen derecho los trabajadores, así como los derechos inciertos y discutibles tales como indemnizaciones y demás. Así mismo, regula las modalidades de contrato, la jornada laboral, las formas de terminación de los contratos y en general, todas las circunstancias que se dan entre empleados y empleadores.

Ahora bien, en cuanto a la prevención y sanción del acoso laboral en Colombia, se expidió por el legislador la ley 1010 del 2006 “con la cual se busca definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas conductas de agresión y ultraje a la dignidad humana” (Sierra y Velásquez, 2010, p. 5).

Como bien indican los autores citados anteriormente, el artículo 1º de esta disposición estipula que su fin es “definir, prevenir, corregir y sancionar” cualquier forma de agresión, hostigamiento y demás actos vejatorios que atenten contra la dignidad y la igualdad de las personas. La ley busca proteger el trabajo en condiciones dignas, así como un amplio catálogo de derechos fundamentales como por ejemplo, la libertad y la honra y busca fomentar a su vez, un ambiente de armonía al interior de las empresas.

Como ya se reseñó con anterioridad, la norma define el concepto de acoso laboral y además determina las modalidades en las que este fenómeno se manifiesta. En el mismo sentido, preceptúa las conductas que son atenuantes dentro de las que se encuentran, el haber actuado con ira o intenso dolor, bajo provocación de la víctima o cuando se repara al afectado o de manera voluntaria se ejecutan las acciones para que los efectos del hostigamiento cesen (Art. 3º).

En el artículo 4º es posible encontrar las circunstancias de agravación, dentro de ellas se encuentran por ejemplo, el realizar la acción de manera reiterativa, originar el daño por motivo abyecto o fútil o el aumentar de forma deliberada el daño en la víctima. Igualmente, señala que los sujetos activos y pasivos del acoso laboral pueden ser todas aquellas personas naturales o empleados tanto del

sector público como privado que se desempeñen como jefes, supervisores o que sean subalternos (Art. 6º). Por su parte, el artículo 7º realiza una descripción de las conductas que son consideradas como acoso laboral así:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del

lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Dentro del artículo 8º se encuentran las conductas que no son consideradas como acoso laboral, estas corresponden a las acciones encaminadas a mantener el orden y control de los empleados y de sus funciones, como por ejemplo ordenes que se imparten en cumplimiento de la función disciplinaria, aplicación de memorandos y circulares, la elaboración de evaluaciones de desempeño entre otras.

En cuanto a las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, la norma estipula que los reglamentos de trabajo deberán contener procedimientos internos que permitan de manera confidencial y conciliada, lograr que se superen las circunstancias constitutivas de acoso laboral. Esto implica, que el conducto regular para denunciar los hechos se hace primero ante el área encargada de la empresa, puede ser ante el jefe inmediato cuando el *mobbing* ocurre de forma horizontal o directamente con recursos humanos cuando suceda de forma vertical.

Igualmente, la víctima podrá acudir ante el inspector de trabajo, ante los inspectores municipales de policía, ante personero municipal o defensor del pueblo, con el fin de denunciar por escrito el acoso laboral, para ello deberá adjuntar prueba sumaria, recibida la denuncia el inspector conminará a la empresa para que coloque en marcha las acciones confidenciales y conciliatorias que propendan por la solución del conflicto. (Art. 9º).

Como se logra observar, la ley promueve la conciliación como un mecanismo alternativo para la solución del conflicto, e invita a las organizaciones a que mejoren las condiciones en cuanto al clima laboral para evitar escenarios en donde se promueva el acoso. En cuanto a las sanciones, se puede evidenciar que a diferencia de la legislación chilena, la norma colombiana describe claramente las multas a las que pueden verse sometidos quienes ejecuten acciones hostiles. Por lo tanto, las empresas y los trabajadores quedan apercibidos sobre las consecuencias que pueden recaer sobre ellos en caso de que realicen conductas constitutivas de *mobbing*. (Art. 10º).

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso

procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

Dentro de las medidas destinadas a prevenir la retaliación en contra de quien denuncia una situación constitutiva de acoso laboral, se encuentran por ejemplo la prohibición de despedir a la víctima de forma unilateral dentro de los 6 meses posteriores a la denuncia que la misma realice, sea ante la empresa o ante el inspector de trabajo (Art. 11º). Esta es otra circunstancia que tampoco se encuentra contenida al interior de la norma chilena.

Frente a denuncias falsas o temerarias, la norma indica que quien denuncie actos de acoso laboral sin ningún tipo de fundamento, será acreedor de una sanción que oscila entre medio a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes (Art. 14º). Por último, señala la ley que las acciones que se deriven de acoso laboral caduquen a los 6 meses de haberse constituido los hechos que lo originaron (Art.18).

Se puede colegir, que la norma colombiana es mucho más completa y detallada en comparación con la ley chilena. En la disposición promulgada en nuestro país claramente se describe un procedimiento diáfano frente a las conductas que se constituyen como acoso laboral, al igual que las multas y las medidas encaminadas a la protección de la víctima, no solo en cuanto a la cesación de las hostilidades, sino también, de cara a la retaliaciones que puedan ejercerse sobre el denunciante. Esto permite vislumbrar a consideración de esta investigación, cuál de las leyes que fueron estudiadas se hace más eficaz al momento de proteger los derechos de los trabajadores.

Conclusiones.

Se puede concluir con respecto al estudio, análisis y comparación realizados entre las normas que sancionan el acoso laboral en Colombia y Chile, que si bien es cierto, la ley chilena al momento de definir el concepto de *mobbing* se extiende un poco más en su alcance, no sucede lo mismo cuando de regular el fenómeno se trata.

Es evidente, que estudiando dicha disposición quedan varios vacíos que la regulación colombiana si cubre. Como por ejemplo, las sanciones a imponer a las empresas y a quienes hostigan a los empleados, en la legislación chilena no hay claridad si se aplica la norma tanto para trabajadores del sector público y privado, mientras que en la ley colombiana sí se tiene claridad en que se aplica para ambos sectores. Tampoco existe una descripción frente a la protección contra las retaliaciones que puedan presentarse hacia el denunciante.

Del mismo modo, la norma chilena no promueve la conciliación como mecanismo de resolución del conflicto antes de llegar a instancias judiciales y en cuanto al procedimiento para denunciar el acoso laboral, hay que acudir a lo reglamentado para las situaciones en donde se presenta el acoso sexual o en su defecto, acudir a la tutela judicial laboral con el fin de lograr una protección más efectiva de los derechos fundamentales que han sido vulnerados.

Así mismo es posible evidenciar dentro de la normativa colombiana, que claramente la misma determina las conductas que son constitutivas de acoso laboral y las que no lo son, así como es posible también, encontrar las modalidades a través de las cuales se manifiesta el *mobbing* y los sujetos a los que se les aplica la ley. De igual manera, la regulación colombiana especifica las causales de atenuación y de agravación de la conducta, situación que no se presenta en la ley chilena. Por lo tanto, la disposición de Chile genera situaciones

de interpretación normativa debido a su falta de claridad y esto trae como consecuencia que no haya seguridad jurídica.

Por lo tanto, se puede decir que la ley 1010 de 2006 que se aplica en Colombia es mucho más eficaz en comparación con la norma 20.607 del 2012 promulgada en Chile frente a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores que se transgreden por consecuencia de las conductas constitutivas de acoso laboral o *mobbing*.

En Colombia la norma es autónoma y no se erige como una modificación al código del trabajo como sucede en Chile, sino que se manifiesta como una tipificación propia e independiente que regula y sanciona una situación que afecta determinados derechos fundamentales y bienes jurídicos propios de los individuos que se encuentran inmersos en relaciones laborales. Lo que a su vez, perjudica a la sociedad y a la armonía que se busca dentro de ella.

La ley 1010 de 2006, crea un procedimiento claro el cual se traduce en seguridad jurídica, además de ser un mecanismo adicional con el que cuentan los individuos a la hora de solicitar la protección de sus derechos, ya que si bien es cierto, la acción de tutela es subsidiaria y solo procede cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial, también es transitoria, lo que quiere decir que en algunas circunstancias propias del procedimiento estipulado para la prevención y sanción del acoso laboral, es posible utilizar la acción de tutela como mecanismo para evitar un perjuicio irremediable.

Mientras que en la legislación chilena, el único camino posible que se ve viable para reclamar la protección de los derechos de los trabajadores, es lo que denominan dentro de su ordenamiento jurídico como tutela judicial laboral. Por lo tanto, la norma chilena no se muestra tan eficaz como se puede percibir de la ley colombiana. Ahora bien, que los empleados no denuncien el acoso laboral ya es un tema independiente a la eficacia de la ley.

Referencias

Bibliográficas:

- Caamaño, E. & Ugarte, J. L. (2014). El acoso laboral: Tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Revista Ius et Praxis* 20 (1), pp. 67-90. Universidad de Talca. Talca, Chile. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v20n1/art04.pdf>
- Carvajal, J. & Dávila, C. (2013) Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de administración* 29 (49), pp. 95-105. Universidad del Valle. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Ceballos, R. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Revista de derecho Novum Jus*, 3(1), pp. 225-262. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/Juridica/article/view/886/912
- Cervantes, L. E. (Cord.). (2011). *Investigación sobre “Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina”*. Aguascalientes, México: D.R Instituto Aguascalentense de la Mujer. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf
- Cervera, A. M. & Rojo, J.V. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid, España: Editorial Tebar.
- Cruz, A. (2012). *El acoso laboral y sus efectos a nivel individual, social y laboral y organizacional*. Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9890/CruzMartinezAlejandra2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, M. (2012). *El daño extrapatrimonial en el acoso laboral: Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Díaz, L. Garroza, E. Moreno, B. & Sebastián, J. (2011). El incivismo y el acoso sexual en el trabajo: impacto en la salud ocupacional. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), pp. 474-483. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522014.pdf>

Digheiro, A. (2014). Acoso laboral, autodespido y tutela laboral: Un caso de estudio. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), pp. 181-192. Recuperado de <file:///C:/Users/Pao%20y%20Edwin/Downloads/42645-149441-1-PB.pdf>

Escobar, B. & Fernández, M. (2012). *Mobbing*: Acoso moral o psicológico en el trabajo. *Verba Iuris*, (28), pp. 135-151. Recuperado de <http://www.unilibre.edu.co/verbaiuris/28/mobbing-acoso-moral-o-psicologico-en-el-trabajo.pdf>

Fernández, M. E. & Nava, J. (2010). El Mobbing o acoso laboral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de derecho Universidad del Norte* (33), pp. 62-95. Barranquilla, Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a04.pdf>

García, M.P., Fragozo, M. M., Moreno, J. D., Murillo, L. M., & Rivera, J. D. (2014). *Cartilla "Acoso laboral en Colombia"*. Trabajo de grado especialización, Universidad CES. Medellín, Colombia. Recuperado de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3641/1/Acoso_laboral_Colombia.pdf

- Morelo, A. J. (2009). *Acoso moral y comunicación interna en la empresa. (El caso del bossing, o acoso a cargo del jefe o de sus representantes o directivos)*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/9710/1/T31310.pdf>
- Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista VIA IURIS* (4), pp. 93-105. Fundación Universitaria Los Libertadores. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>
- Palavecino, C. (2012). El nuevo ilícito de acoso laboral en el derecho del trabajo chileno. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6), pp. 13-28. Recuperado de <http://www.revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/viewFile/42769/44731>
- Palavecino, C. (2014). El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), pp. 33-45. Recuperado de <http://www.revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/viewFile/42638/44640>
- Rojas, N. & Silva, C. (2016). *La migración en Chile: Breve reporte y caracterización. (Informe OBIMID)*. Chile: Observatorio Iberoamericano Sobre Movilidad Humana. Recuperado de http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/08/informe_julio_agosto_2016.pdf
- Romanik, K. (2011) *El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral. (Informe de actualidad laboral 2)*. Santiago de Chile: Departamentos de Estudios de la Dirección del Trabajo. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100418_recurso_1.pdf
- Sierra, C. J. & Velásquez, L. D. (2010). *El acoso laboral en las organizaciones públicas*. Trabajo de grado especialización, Universidad Militar Nueva

Granda. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/3757/2/VelasquezRomeroLuzDary2010.pdf>

Toro, V. (2015). *Características laborales y de bienestar de los inmigrantes colombianos en el Gran Santiago*. Trabajo de grado, Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133146/Caracter%C3%ADsticas%20laborales%20y%20de%20bienestar%20de%20inmigrantes%20colombianos%20en%20el%20Gran%20Santiago.pdf?sequence=1>

Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: Entre el derecho y la psicología. *Revista de derecho XXXVII* (2° semestre de 2012). Universidad Católica de Valparaíso. Chile. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n39/a08.pdf>

Ziller, M. (2011). *Acoso laboral o mobbing. Análisis de la jurisprudencia chilena*. Trabajo de grado. Universidad de Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107131/de-Ziller_m.pdf;sequence=3

Jurisprudenciales:

Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-780 del 26 de septiembre del 2012.
Referencia: expediente D-6739. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá, Colombia.